

международного экономического сотрудничества, как прямые иностранные инвестиции.

В сегодняшней экономической ситуации в России, когда объемы иностранного инвестирования в ней недостаточно велики, можно предположить, что основным каналом влияния прямых иностранных инвестиций на экономику страны становятся внешние технологические эффекты. Именно эти эффекты можно рассматривать как основной источник распространения и усвоения среди российских компаний современных управленческих технологий – одного из перспективных направлений международного научно-технического сотрудничества стран в условиях глобализации.

¹ См.: Фишер П. Прямые иностранные инвестиции для России: стратегия возрождения промышленности. М., 1999. С. 53.

² См.: Defense national. 1994. Nr 10. P.26.

³ Иванов Н. Глобализация и проблемы оптимальной стратегии развития // МЭМО. 2000. № 2. С. 15.

⁴ См.: Герчикова И. Н. Международное коммерческое дело. М., 1996.

⁵ См.: Enos J. L. Transfer of technology // Asian-Pacific Economic Literature. 1989. Vol. 3. March. P. 3–37.

⁶ См.: Stewart F. Technology and underdevelopment. L., 1977. P. 1–3.

⁷ См.: Helleiner G. K. Role of Multinational Corporation in the Less Developed Countries Trade in Technology // World Development. 1975. Nr 3. P. 161–189.

⁸ См.: Stephen H. Technology and Organizational Culture: The Human Imperative in Integrating New Technology into Organizational Design // Technology in Society. 1988. Nr 10. P. 234.

⁹ См.: Смирнов Э. А. Управленческие технологии как объект функционального аудита // Менеджмент в России и за рубежом. 2000. № 3. С. 38.

¹⁰ См.: Westney D. E. Source // The International Trade Journal. 1989. Nr 4. P. 69–90.

¹¹ См.: Практика глобализации: игры и правила новой эпохи. М., 2000. С. 83.

¹² Там же. С. 83–84.

¹³ См.: Международные экономические отношения. СПб., 1996. С. 75.

¹⁴ См.: Stewart F. Technology and underdevelopment. L., 1977. P. 1–3.

¹⁵ Международные экономические отношения. СПб., 1996. С. 88.

¹⁶ См.: Современный капитализм: роль внешнеэкономических связей в НТП / А. И. Медведев, А. Н. Ткаченко, Ю. В. Аджубей и др. М., 1989. С. 184.

¹⁷ См.: Якобсон Л. И. Экономика общественного сектора: Основы теории государственных финансов. М., 1996. С. 37.

¹⁸ См.: Практика глобализации: игры и правила новой эпохи. М., 2000. С. 285.

¹⁹ Там же. С. 287.



Е. Л. Андреева

ИЗМЕНЕНИЕ ПОДХОДОВ К ПОНЯТИЮ «ОРГАНИЗАЦИЯ» НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Термин «организация» происходит от греческого *organon*, что означает «инструмент, вспомогательное средство, устройство, сочетание, объединение чего-либо или кого-либо в одно целое, приведение в стройную систему»¹. В связи с происхождением этого слова интересна взаимосвязь

греческого слова *ergon* («произведение», «служба») с другим греческим словом *energeia* («энергия»), от которого образовалось прилагательное *energus* («влияющий», «воздействующий»). Таким образом, изначально предполагалась прямая связь с энергетической составляющей, которая с помощью организации и создавала единое, стройное целое. Позже этой важной взаимосвязи не придавалось должного значения, ввиду чего понятие «организация» приобрело более механический оттенок. Следует обратить особое внимание на более глубокий философский смысл порой автоматически используемого понятия «организация».

Не случайно сегодня все чаще применительно к экономическим процессам употребляется слово «синергетика». Этот термин происходит от греческого *sinergetica* – «содействие», «сотрудничество». Его использование и акцентирует внимание на согласованности взаимодействия частей при образовании структуры как единого целого. Другой новый термин возникает в рамках интеграционного подхода, согласно которому организация обозначает архитектонику (греч. *archi* + *tektonike* – строительное искусство, органическое слияние в одно стройное целое). Еще одним понятием, базирующимся на внутренней энергии организации, является «корпоративное айкидо», перенесенное в область бизнеса как принцип равновесия миссии компании, ее стратегии и организации из боевых искусств; подразумевающих гармонию души, разума и тела, что позволяет постоянно совершенствоваться². Главенствующая в айкидо роль ки – внутренней энергии и творческой силы – описывалась известными философами Древнего Китая, такими как Лао Цзы и Конфуций. Ки невозможно описать с помощью западной терминологии. Поэтому под ним можно понимать внутреннюю энергию, внутреннюю силу организации, возникающую из глубокого понимания причин ее существования, общий накопленный опыт, культуру, нормы и ценности. Айкидо – это сила гармонии всего, что взаимодействует внутри организации, а потому она практически невоспроизводима конкурентами. Истинная миссия – это нечто духовное, движущая сила, необходимая для функционирования организации в целом, которую невозможно имитировать. Дух компании – это источник внутренней созидательной энергии. Менеджер может быть либо архитектором, создающим дизайн будущего, либо «механиком-ремонтником», ориентированным на текущую ситуацию. Базис стратегических намерений образует структура приоритетных ценностей компании. Если они принимаются и передаются всеми сотрудниками, то организация функционирует как единое целое. Централизация в данном случае – это координация всех сильных сторон организации с целью достижения единения, результатом чего становится четкое видение.

В толковом словаре В. Даля слово «организовать» определяется как «устроить, привести в порядок, основать стройно», а «организация» – как «организм (стройное целое), само дело или вещь»³. Соответственно возникает вопрос: что способно сыграть роль объединяющего в единую стройную систему?

Существуют различные трактовки термина «организация». В одних случаях он употребляется для обозначения деятельности по упорядочению всех элементов определенного объекта во времени и пространстве. В других организация рассматривается как объект, обладающий упорядоченной

внутренней структурой. В нем сочетаются многообразные связи (физические, технологические, экономические, правовые) и человеческие отношения. Организация как объект представляет собой целостный комплекс взаимосвязанных элементов и особое единство с внешним окружением. Наряду со структурным подходом, отражающим преимущественно статику организации, ключевое значение имеет поведенческий подход, нацеленный на выявление динамики организации и ставящий в центр исследований человека, систему отношений между людьми⁴.

Теоретические основы построения организации как часть науки об управлении разрабатывались на стыке разных отраслей знаний и представляли реакцию на объективные изменения в развитии внешней среды.

Идеи и концепции, образующие классическую теорию организации, разрабатывались многими учеными. Исследования по собственно теории организации стали проводиться на систематической основе в 1890–1940-е годы. Были сформулированы принципы организации, критерии формирования организационных структур. К известным авторам относятся Ф. Тейлор, Ф. Гилбрет, Х. Файоль, М. Вебер. В начале 1970-х годов американский ученый И. Ансофф выдвинул ряд новых идей, касающихся подходов к пониманию и развитию организационных структур управления⁵. Он выделяет два исторически сложившихся подхода к формированию организационных структур. Первый из них – структурный подход – характерен для периода до Второй мировой войны. Основной упор в нем делается на внутреннее строение фирмы и разделение функций. Второй, динамический, подход получил распространение после Второй мировой войны. Основное внимание в нем сосредоточено на анализе фирмы при ее взаимодействии со средой. Один из основных тезисов динамического подхода – существование тесной зависимости между характером внешних взаимосвязей и поведением фирмы и ее внутренней организацией. Эта взаимосвязь была прослежена А. Чандлером в его книге «Стратегия и структура», где он показывает, что изменение внешних условий приводит к необходимости изменения стратегии фирмы, ее организационных характеристик и в конечном счете – к преобразованию структуры⁶.

В «Принципах экономической теории» А. Маршалл поставил понятие организации в самый центр своей теоретической концепции, определив его общий смысл: организация – это основа, которая обеспечивает единство сложных экономических организмов по аналогии с биологической наукой и необходима им в силу высокого уровня дифференциации и сложности⁷.

В середине 1970-х годов все большее признание стали получать теории Й. Шумпетера, который в понятии микродинамики, объединяющей инициативность, изобретательность и дух, видел важную движущую силу успеха не только организаций, но и наций⁸. Шкала ценностей изменилась, сила мысли и творчество стали цениться превыше всего. Шумпетер выделял статическую и динамическую эффективность организации.

В конце 1980-х – начале 1990-х годов американский ученый Д. Норт, лауреат Нобелевской премии по экономике, опубликовал серию работ, имеющих непосредственное отношение к обоснованию роли и принципов функционирования организации. Он показал, что организационные факторы играют более важную роль, чем технические, поскольку ведут к из-

менению институтов, которые, в свою очередь, оказывают существенное влияние на развитие экономики⁹.

Прогресс и благополучие общества зависят от создания условий для всемерного развития человеческого потенциала. Соединение в организации многообразия людей требует изучения адаптации живых систем к динамичным изменениям. Ф. Кейпре в работе «Ткань жизни» (1996) обосновал необходимость перехода от разобщенного «механистического» к целостному видению живых систем окружающего мира, названному «глубокой экологией», требующей сдвига:

- в ценностях – от эгоцентризма к заботе о благополучии общества;
- во власти – от доминирования к позитивному влиянию на других;
- в общественной организации – от иерархии к сетям сотрудничества.

Фирмы могут получать выгоды от развития организации как «интеллигентной системы», познающей и применяющей знания на основе следующих принципов «глубокой экологии» Кейпре:

- взаимозависимости успеха организации и ее членов;
- гибкости множественностью обратных связей, приводящих систему в равновесие при отклонениях от норм;
- различия индивидуальностей благодаря разнообразию информационных и иных возможностей¹⁰.

На базе социологической парадигмы Морген и Бурелл¹¹ выделяют восемь имиджей организации:

- механический аспект как реализация идеи разделения труда;
- как организм. Поведенческий и мотивационный подходы ведут к аналогии организации с открытой дифференцированной системой;
- как мозг – центр восприятия и управления как центральный элемент организма определяет способность самоорганизации социальной системы через информацию и обучение;
- как культура – базисные нормы и ценности;
- как политическая система – аспект плюрализма интересов и конфликтов;
- как психологический феномен;
- как поток и трансформация – организационный феномен;
- как инструмент господства.

По мнению П. Друкера¹², в экономике наблюдается принципиально новое явление – систематический инновационный процесс, в рамках которого осуществляются поиск и изучение новых возможностей удовлетворения человеческих желаний и потребностей. Предпринимательство можно рассматривать как процесс личностного или системного самообновления и самоорганизации через воплощение в жизнь идей по созданию новых или развитию действующих предприятий различных сфер деятельности и форм собственности.

П. Сенге¹³ в своей работе «Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации» к «пятой дисциплине» относит осмысление систем, способность понять основные взаимосвязи, влияющие с течением времени на поведение сложных систем. Именно они должны давать менеджерам возможность «видеть целостность».

Организационная структура – это остов, хребет системы управления, одно из ключевых понятий менеджмента, тесно связанное с целями, функциями, процессом управления. В рамках этой структуры протекает весь управленческий процесс (движение потоков информации, ресурсов, идей

и принятие управленческих решений). Структуру можно сравнить с каркасом здания управленческой системы.

Под организационной структурой понимается упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие организации как единого целого. Это объединение, не уничтожая различий, обращается ко всей системе ценностей, «организационной культуре», предназначенной для укрепления и цементирования взаимодействия участников.

Любая организация является сложной совокупностью большого числа взаимосвязанных элементов, набор которых представляет собой организационный потенциал. Его основу составляет культура организации – совокупность господствующих в данном коллективе ценностей, установок, а также общий моральный климат, помогающий работникам понять назначение организации в целом, механизм ее функционирования и тем самым создать нормы деятельности и поведения, правила следования им. Организационная культура – это своеобразное «внутреннее сознание» организации.

К основным функциям организационной культуры можно отнести следующие функции:

- регулирующую. Организационная культура включает в себя неформальные, неписанные правила того, как люди должны себя вести в процессе работы;

- интегрирующую. Образуя определенную систему ценностей, синтезирующую интересы всех уровней организации, организационная культура создает у членов группы ощущение идентичности;

- адаптивную. Наличие организационной культуры облегчает приспособление работников к организации. Адаптация осуществляется посредством мер, называемых социализацией;

- образовательную и развивающую. Культура связана с воспитательным эффектом (культивировать, взращивать), результатом чего является увеличение «человеческого капитала», т. е. приращение знаний, умений и навыков, используемых для создания и развития ключевых компетенций – основы долгосрочных конкурентных преимуществ;

- коммуникативную. Предоставляя общий код для передачи информации и общую схему интерпретации сигналов внешней среды, она обеспечивает более высокую скорость при принятии решений и является источником экономии времени;

- упорядочивающую и стабилизирующую. Культура активно способствует достижению совместимости и координации решений и деятельности участников. Это сочетание обеспечивает сплоченность и единство организации.

Таким образом, именно организационная культура позволяет совместить такие необходимые в стремительно меняющемся мире требования, как быстрая реакция на происходящие перемены, с одной стороны, и долгосрочность и гарантированность существования, наличие устойчивого стержня – с другой. Петтигрю видит в культуре организации «ярко выраженную социальную ткань», которая, подобно соединительным тканям в теле человека, прикрепляет «кости» организационной структуры к «мышцам» организационных процессов. В каком-то смысле культура представляет собой жизненную силу организации, душу ее физического тела.

В последнее время возникают исследования, которые вместо того, чтобы рассматривать организацию как нечто механическое, смотрят на нее как на что-то органическое, адаптивное и живое¹⁴.

Результаты современных исследований все чаще обнаруживают перспективы превращения лидирующих организаций в ускоренно саморазвивающийся организм. Согласно Д. Мерсеру¹⁵, организация уже продвинулась к так называемой клеточно-органической структуре. Поведение лидирующей организации определяется не только внешними раздражителями, но и внутренним кодом – аналогом ДНК (идеологией, принципами, культурой компании).

На наш взгляд, интерес представляет подход Д. Офмана¹⁶, в основе которого лежит парадигма, рассматривающая организации как живые организмы со своими внутренними и внешними задачами, требующими систематизированного и взвешенного подхода, направленными на здоровое развитие. Здоровым организмам присущи ритм, уравновешенность, они энергичны и стойки. Согласно традиционному представлению, организовать что-либо – это направить действия людей и подобрать средства для достижения поставленной цели. По мнению Д. Офмана, это лишь малая часть модели «вдохновленной» организации. Процесс организации – это процесс создания и поддержания в чистоте энергетических каналов, по которым энергия могла бы вдохновлять людей на воплощение видения организации. Из этого следует, что организация – не просто организм, а духовное образование, наделенное душой. Этот дух излучает жизненную силу и является источником колоссальной энергии. Он порождает энтузиазм, распространяет и приводит в движение все уровни организации. В духовном начале организации таятся ее индивидуальность, предназначение и способности. Задача руководителя – создать условия, которые могли бы вдохновлять людей. В «здоровой» вдохновленной организации присутствие души проявляется в уважении к истории и системе ценностей организации. Душа ощущается в видении и миссии, для осуществления которых работает организация, в том, как мобилизуется человеческая энергия. Структура, которая создана для использования этой энергии, и способ, и средства, которыми люди задействованы внутри структуры, также способствуют проявлению духовности организации. Видение мобилизует и фокусирует энергию, определяет направление энергии, которая дополняется и усиливается за счет фокусирования энергии каждого человека. Если силы (энергия) рассредоточены, организации имеют тенденцию напрасно тратить свою энергию. Энергия наполняет и формирует структуру. Начиная создание структуры, важно продумать способ, которым руководству хотелось бы фокусировать имеющуюся у организации энергию. Этот выбор определяет последующие структурные возможности. Поэтому сегодня все чаще встречается понятие синергии в различных сферах жизни, в том числе и в качестве эффекта синергии при осуществлении руководства фирмами. Происхождение этого эффекта и базируется на учете и приведении в действие незадействованной энергии, позволяющей при сложении определенных количественных характеристик получить новую качественную составляющую.

Представляется необходимым определить место организационной культуры как важнейшей составляющей нового понятия организации. Учет отмеченных моментов при разработке авторского определения позволяет

получить следующую формулировку: *организация – это сложный организм взаимосвязанных и взаимозависимых элементов, имеющий свой состав (организационную структуру), внутреннее сознание (организационную культуру) и духовное начало (видение и миссии), слаженная работа которых определяет возможность гибкой адаптации к постоянно меняющимся условиям среды для обеспечения устойчивого развития и долгосрочности ее функционирования.* Задача организационной структуры – обеспечение возможности максимальной мобилизации человеческой энергии, организационной культуры – создание атмосферы сотрудничества, в которой расцветает творчество, видения и миссии – направление энергии за счет фокусирования энергии каждого человека.

Решение организационных проблем в современных условиях определяется с учетом того факта, что «фирма все больше будет человеко-емкой и более чем когда-либо будет зависеть от человеческой фантазии, творчества и инициативы»¹⁷. Поэтому для многих руководителей сегодня важнейшей является разгадка того, как внести больше «души на рабочее место», одухотворить производство, продуктивнее аккумулировать и использовать интеллектуальные резервы сотрудников.

Таким образом, можно сформулировать следующие основные выводы анализа понятия «организация» и его эволюции:

- следует перейти от рационально-экономических основ понимания организации к более широкому энергетическому подходу, позволяющему задействовать не только механические характеристики для достижения прежде всего экономических целей, но и сделать основной упор на поиск ответа на вопрос: что именно позволяет достичь единства в объединении отдельных составляющих в единое целое, эффективное как для отдельного сотрудника, так и для организации и общества;

- в связи с этим необходимо пересмотреть основной критерий деятельности организаций, позволяющий говорить о глобальной эффективности и выражающийся в осознании единственно успешного пути развития при условии пересечения личного и общественного интересов, что приводит, соответственно, к вопросу, какими средствами можно достичь таких целей;

- следующим звеном рассматриваемой цепочки становится способ достижения новых целей новой организации. Каким образом, с помощью каких инструментов координации можно решить вопросы объединения сильных сторон фирм, максимальной отдачи «коллективного интеллектуального капитала», достижения эффекта синергии.

¹ DUDEN. Das Herkunftswörterbuch. Dudenverlag, 1963.

² См.: *Пиго Р.* Корпоративное айкидо: Пер. с англ. / Под ред. Ю. Н. Каптуревского. СПб., 2001.

³ *Даль В.* Толковый словарь живого великорусского языка: В 4 т. М., 1999. Т. 2.

⁴ См.: *Мильнер Б. З.* Теория организации. М., 1999.

⁵ См.: *Ансофф И.* Стратегическое управление: Пер. с англ. М., 1989.

⁶ См.: *Chandler A.* Strategy and Structure. Cambridge, 1962.

⁷ См.: *Кузнецов В.* Западный опыт и наши экономические реформы // МЭиМО. 1989. № 3.

⁸ См.: *Карлоф Б., Седерберг С.* Вызов лидеров: Пер. с швед. М., 1996.

⁹ См.: *Норт Д.* Институты, институциональные изменения и функционирование экономики. М., 1997.

¹⁰ См.: *Johnson H.* The Efficiency and Welfare Implication of the International Corporation. Cambridge, 1996.

¹¹ См.: *Collins J., Porras J.* Built to last: successful habits of visionary companies. L., 1994.

¹² См.: *Друкер П.* Задачи менеджмента в XXI веке. М., 2000.

¹³ См.: *Senge P. The Fifth Discipline*. N.Y., 1990.

¹⁴ См.: *Wuldrup M. M. Complexity: Live of Chaos*. N.Y., 1992.

¹⁵ См.: *Мерсер Д. IBM: управление в самой преуспевающей корпорации мира*. М., 1991.

¹⁶ См.: *Офман Д. Вдохновение и качество в организациях*. Амстердам, 1995.

¹⁷ *Гительман Л. Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам организации и консультантам по управлению: Учеб. пособие*. М., 1999.

Е. В. Бакеева

АПОФАТИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ КАК «МЕТОД» ПОНИМАНИЯ



Вторая половина XX столетия характеризовалась, помимо всего прочего, радикальным изменением отношений человека как субъекта деятельности и знания как «руководства к действию». Трактовка знания как «отражения объективной действительности» естественным образом отводила последнему роль основания любой рациональной деятельности. Поставив под сомнение объективный, а следовательно, всеобщий характер знания, целый спектр философских направлений – от постпозитивизма на одном полюсе до философской герменевтики на другом – открыл дорогу широкому распространению на рубеже тысячелетий релятивистских и, в конечном счете, иррационалистических настроений.

Между тем отрицание всеобщего и необходимого характера знания, констатация его неизбежной обусловленности определенным контекстом отнюдь не влекут за собой автоматического отказа от теоретического разума и от знания как «продукта» этого разума. Однако это знание не может больше использоваться в «готовом» виде, т. е. как применимое везде, всегда, при любых обстоятельствах. Ограничение любого знания определенным контекстом требует осуществления некоей дополнительной операции в качестве условия, предвещающего применение этого знания. Речь идет о воссоздании контекста, в котором данное знание имеет смысл, т. е. *об операции понимания*. При этом очевидно, что последнее выступает здесь не как усвоение содержания знания, но, напротив, как процесс реконструкции некоего целого, в котором содержится само знание.

Отсюда понятно, что позиция «субъекта» понимания – если о таковом вообще возможно говорить – должна быть позицией *внешней по отношению к любому знанию*. Любые попытки осмыслить знание путем установления его зависимости от каких бы то ни было внешних условий – социальных, экономических, идеологических и т. д. – должны быть, таким образом, признаны несостоятельными. Подобное осмысление всегда вынуждено, в свою очередь, апеллировать к определенному знанию, а следовательно, представляет собой один из вариантов теоретического объяснения в противоположность пониманию в обозначенном выше смысле. Принятие положения о принципиальной обусловленности всякого знания